

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI PT. INDO ACIDATAMA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I Jurusan  
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Disusun Oleh:**

**YUNITA NUR HIDAYAHTI**

**B100 120 219**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2016**

**SURAT PERNYATAAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

*Bismillahirrahmanirrohim*

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya

Nama : YUNITA NUR HIDAYAHTI  
NIM / NIR : B100 120 219  
Fakultas/ Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS / MANAJEMEN  
Jenis : SKRIPSI  
Judul : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI  
PT. INDO ACIDATAMA

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk :

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UMS atau penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan/mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikan, serta menampilkannya dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UMS, tanpa perlu minta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Surakarta, 10 Agustus 2016



(Yunita Nur Hidayahiti)

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* DI PT.INDO ACIDATAMA**

**PUBLIKASI ILMIAH**

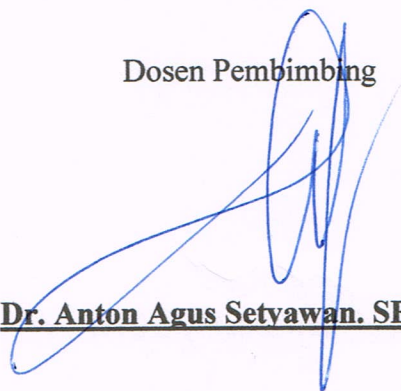
**Oleh**

**YUNITA NUR HIDAYAHTI**

**B100 120 219**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Dr. Anton Agus Setyawan. SE., M.Si**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP**  
***TURNOVER INTENTION* DI PT. INDO ACIDATAMA**

Oleh  
**YUNITA NUR HIDAYAHTI**  
**B100120219**

Telah dipertahankan didepan Dewan penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Senin, Mei 2016  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Dr. Syamsudin, MM  
(Ketua Dewan Penguji)

(  )

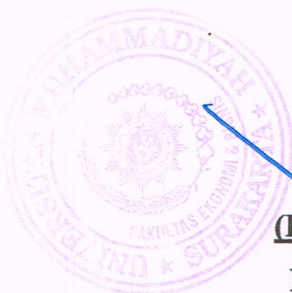
2. Dr. Anton Agus Setyawan, SE,MSi  
(Anggota 1 Dewan Penguji)

(  )

3. Ahmad Mardalis, SE,MBA  
(Anggota 2 Dewan Penguji)

(  )

Dekan,



  
**(Dr. Triyono, SE, M.si)**

**NIK 642/0627016801**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, Agustus 2016

Penulis



**YUNITA NUR HIDAYAHTI**

**B100120219**

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI PT. INDO ACIDATAMA**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan: (1) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. (2) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. (3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan PT.Indo Acidatama Kebakkramat. Jenis penelitian adalah survey lapangan, populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Indo Acidatama Kebakkramat, sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan di PT.Indo Acidatama Kebakkramat, teknik sampling menggunakan *simple random sampling*. Teknik analisis data menggunakan: (1) uji instrumen penelitian, yaitu uji validitas dan reliabilitas, (2) Uji regresi linear berganda, (3) Uji hipotesis, yaitu uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian diperoleh kesimpulan (1) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, (2) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan, (3) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan karyawan dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan PT. Indo Acidatama Kebakkramat.

Kata kunci : Kepuasan Karyawan, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

## **ABSTRACT**

*The aim of this study: (1) To analyze the effect of job satisfaction on employee turnover intention. (2) to analyze the influence of organizational commitment to employee turnover intention. (3) To analyze the effects of job satisfaction and organizational commitment significant effect together towards employee turnover intention PT.Indo Acidatama Kebakkramat. This type of research is the field surveys, the study population is all employees of PT. Indo Acidatama Kebakkramat, samples in this study were 100 employees in PT.Indo Acidatama Kebakkramat, sampling techniques using simple random sampling. Data were analyzed using: (1) test the research instrument, namely the validity and reliability, (2) Testing multiple linear regression, (3) Test the hypothesis, that the t test, F test and coefficient of determination.*

*In conclusion, (1) there is a negative and significant effect of job satisfaction on employee turnover intention, (2) there is a significant negative influence and organizational commitment to employee turnover intention, (3) there is a significant influence employee satisfaction and organizational commitment together against turnover intention of employees of PT. Indo Acidatama Kebakkramat.*

**Keywords:** *Employee Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention*

## A. PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya, hal tersebutlah yang membuat para pengusaha sadar akan nilai investasi karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan. Sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami (Ardana,dkk.2012:5). Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2013:244).

Perkembangan organisasi dewasa ini menemui permasalahan dalam hal perputaran karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover* karyawan tinggi (Randhawa, 2007). *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi (Jimad, 2011).

Penelitian lainnya oleh Nasution (2009), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan di lingkungan kerja seperti kebutuhan terhadap pekerjaan si pekerja, tingkat supervisi, hubungan sesama pekerja, kesempatan promosi yang memadai, dan tingkat

upah yang memadai. Kepuasan kerja sangat menentukan bagus tidaknya kinerja dari seorang karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan terpacu untuk berbuat lebih baik lagi.

Kepuasan kerja adalah gambaran spesifik seseorang terhadap pekerjaannya dan komitmen organisasi adalah gambaran besarnya (Yaqin, 2013). Sedangkan Mathis dan Jackson (2009:99) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi secara umum didefinisikan sebagai elemen inti dari loyalitas terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

Organisasi membutuhkan karyawan berkomitmen untuk menghadapi kompetisi, karena komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mengikat karyawan untuk sebuah organisasi (Jafri, 2010). Choonga et al. (2012) mengemukakan karyawan yang berkomitmen untuk organisasi mereka akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, karyawan juga akan bersedia untuk menempatkan upaya besar dalam pekerjaan mereka atas nama organisasi.

## **B. TINJAUAN TEORI**

### **1. TURNOVER INTENTION**

Arti *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane dalam Putriani, 2014:30).

*Turnover intention* adalah takdir karyawan untuk menarik dan meninggalkan sebuah organisasi, bukan pemisahan dari organisasi itu sendiri. Barak, Nissly, dan Levin (2001) mengusulkan bahwa itu



berguna untuk mengukur niat omset daripada omset yang sebenarnya karena niat seseorang untuk bertindak dapat menjadi penentu langsung perilaku itu.

Sedangkan menurut Sudiro (2011:152), “perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (movement) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Di dalam arti yang luas, *turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.” Pendapat lain disampaikan oleh Harnoto (2002:2), “*turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.”

*Turnover Intention* (keinginan berpindah) karyawan yang tinggi akan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Keinginan berpindah yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Menurut beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

## **2. KEPUASAN KERJA**

Pada dasarnya seseorang dalam melakukan pekerjaannya akan merasa nyaman dan memiliki kesetiaan yang tinggi pada perusahaan apabila dalam pekerjaannya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi, karena hal ini menyangkut perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan positif akan membawa karyawan pada perasaan senang dan puas dalam

menjalani kewajibannya, sehingga melalui terwujudnya kepuasan kerja pada karyawan diharapkan organisasi mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas maupun kuantitas hasil produksi dari para karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional individu, dimana pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2008).

Dari beberapa definisi kepuasan kerja diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan, jika karyawan puas dengan pekerjaannya maka ia akan merasa betah bekerja pada organisasi tersebut.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Siagain (2006), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu:

- 1) Faktor Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistim dan

besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### **3. KOMITMEN ORGANISASI**

Komitmen organisasi yaitu membangun kesetiaan antara karyawan dengan perusahaan serta berusaha memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi juga dapat mendorong pilihan kebiasaan karyawan yang mendukung perusahaan untuk bekerja lebih efektif, karyawan akan merasa dekat dengan perusahaan sebagai tempat pemenuhan kebutuhan mereka. Sehingga mereka bersedia mengerahkan segala potensi yang dimiliki demi perusahaan.

Blou dan Boal dalam Robbins (2001:119) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dalam mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Dalam kaitannya dengan komitmen, Porter dan Smith dalam Gitosudarmo, (2000:34) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi memperlihatkan :

- a. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan
- b. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut
- c. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

### **C. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat negatif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Data diperoleh dari responden dengan menyebarkan angket atau kuesioner untuk diisi pernyataan yang berkaitan dengan penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap

*Turnover Intention*. Pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran daftar pernyataan/kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda, dengan formulasi :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta

bn = Koefisien regresi variable bebas ke-n

$X_1$  = Variabel Stres Kerja

$X_2$  = Variabel Kepuasan Kerja

e = Variabel pengganggu (eror)

#### **D. HASIL PENELITIAN**

H1 : Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini di buktikan pada nilai signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar -0,248. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka artinya semakin rendah *turnover intention*.

H2 : Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini di buktikan pada nilai signifikan sebesar 0.012 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar -0,231. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka artinya semakin rendah tingkat *turnover intention*.

## E. KESIMPULAN

Variabel kepuasan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Indo Acidatama. Hal ini ditunjukkan dengan adanya Uji t dan Uji f yang besarnya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $f_{hitung} > f_{tabel}$ .

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) memiliki nilai sebesar 21,5%. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa variabel X (Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi) dapat menjelaskan variabel Y (*Turnover Intention*). Sementara sisanya 78,5% bisa dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang. Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi, 2012, *Perilaku Keorganisasian*. Edisi II. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis. *Social Service Review*, 75, 625-661. <http://dx.doi.org/10.1086/323166>
- Choonga, Yuen-Onn, Kee-Luen WongbTeck-Chai Lauc, 2012, *Organizational Commitment: An Empirical Investigation on the Academician of Malaysian Private Universities*, Business and Economics Research Journal Volume 3 Number 2, pp, 51-64.
- Gitosudarmo, Indriyo, 2000. Prinsip Dasar Manajemen. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manusia Manajemen Personalia dan Sumber Daya*, Liberty, Yogyakarta.
- Harnoto. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan keenam belas. Jakarta : PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Jafri, Mohd Hassan, 2010, *Organizational Commitment and Employee's Innovative Behavior*, Journal of Management Research Vol. 10, No. 1, 62-68.

- Jimad,Habibullah, 2011, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Intensi Turnover, Jurnal Bisnis & Manajemen, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung, Bandarlampung Volume 7 No.2 155-163.
- Mathis, R., L., and Jackson, J. H. 2009. Human Resource Managemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, Wendi Amsuri, 2009, *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover pada Call Center Telkomsel Di Medan*, Jurnal Mandiri Volume 4, Nomor 1.
- Putriani, Arin Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya
- Randhawa, Gurpreet, 2007, *Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions : An Empirical Analysis*, Indian management studies journal,149-159.
- Robbin, S.P. (2001). *Organizational Behaviour Concept, Controversiest, Applications*, Prentice Hall. Inc, Englewoods Cliffs
- Siagian, Sondang P. 2006. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sudiro, Achmad. 2011. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Malang: UB Press
- Yaqin, Muhammad Ainul, 2013, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kjpp Toha*, Okky, Heru & Rekan Cabang Surabaya, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 2